

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMPEL JAYA DI SURABAYA

Oleh :

**Muhammad Sandro Angga Kusumah**  
**Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

### ABSTRACT

*Human resources can not be denied is one of the most important asset for the advancement and development of a company. PT. Ampel Jaya is a stevedoring company in the port of Tanjung Perak Surabaya. Judging from the level of employee absenteeism PT. Ampel Jaya in Surabaya, showed indications of a lack of low levels of satisfaction, so that employees are more likely to opt for skipping work.*

*Based on the above, the authors wanted to examine about the influence of compensation and motivation to job satisfaction of employees at PT. Ampel Jaya in Surabaya. Population of this study is the number of employees amounted to 36 people in the PT. Ampel Jaya in Surabaya. The sampling technique was saturated sampling, in which all members of the population sampled. Methods of data collection using the questionnaire. Data were analyzed with multiple linear regression.*

*Results of calculations using multiple linear regression analysis simultaneously indicates the significant influence between compensation and motivation on employee job satisfaction with the indicated value of  $F$  arithmetic  $(6.542) > F$  table  $(3.28)$ . While partial compensation has no effect on job satisfaction of employees with the indicated value of the  $t$   $(0,004) \leq t$  table  $(2.03452)$ . Then motivation is partially affect the job satisfaction of employees with demonstrated value  $t$   $(3.612) > t$  table  $(2.03452)$ . The independent variables which give effect to that motivation, then that does not affect that compensation.*

**Keywords: Compensation, Motivation and Employee Satisfaction.**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan pengembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi suatu masukan yang akan memberi hasil yang optimal bagi organisasi atau suatu perusahaan, maka diperlukannya suatu pengolahan sendiri dan setiap tugas akan berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana suatu kegiatan di dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, & *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan

berdampak terhadap kematangan psikologis dan dapat menyebabkan perasaan suka terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar. Perusahaan sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan mengalami ketidakpuasan, maka karyawan yang tidak akan bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan puas, maka mereka tentu akan bekerja lebih bersemangat.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi selain merupakan sumber pendapatan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi, oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk/jasa dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

PT. Ampel Jaya adalah salah satu bagian dari Samudera Stevedoring, yang merupakan bagian perusahaan yang ada di Surabaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa bongkar muat kapal-kapal domestik di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, yang mempunyai beberapa layanan seperti trucking, pergudangan, penanganan kargo berat, handling dan lain-lain. PT. Ampel Jaya didirikan pada bulan Agustus 1993.

Keterarikan peneliti pada masalah kompensasi dikarenakan saat ini tidak sekedar produk ataupun layanan yang bersaing, tetapi perkembangan ilmu teknologi, kebutuhan dan pola pikir yang berkembang, berdampak positif terhadap Sumber Daya Manusia. Bersamaan dengan itu karyawan memberi input untuk kemajuan perusahaan, namun hal yang perlu diperhatikan SDM yang makin kompetitif karyawan akan meminta imbalan uang, karena uang merupakan salah satu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja. Dan uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer bahwa, manusia memiliki banyak kebutuhan yang hanya sebagian dapat dipenuhi secara langsung dengan uang misalnya, prestasi, penghargaan, rasa aman, kekuasaan atau perwujudan diri juga memotivasi perilaku, tetapi hanya dapat dipenuhi secara tidak langsung dengan uang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Manajemen sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya”**.

**Perumusan Masalah**

Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ampel Jaya di Surabaya?

**Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.

**Manfaat Penelitian**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

Diharapkan dapat sebagai sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia di perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

**Penelitian Terdahulu**

Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong dengan Judul dan Tempat Penelitian: Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Airmadidi

**Kajian Pustaka****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sadili Samsudin (2006:22) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Rifa'i (2004:1) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sedangkan menurut Panggabean (2002:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian pekerjaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai yang telah ditetapkan.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sudah merupakan tugas manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan bagian-bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM (Sumber Daya Manusia). Menurut Rifa'i (2004:14) terdapat dua fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja SDM (Sumber Daya Manusia)
  - b. Pengembangan
  - c. Kompensasi
  - d. Pengintegrasian
  - e. Pemeliharaan
  - f. Pemutusan Hubungan Kerja

### **Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan yang diinginkan perusahaan.

Sedangkan menurut Rifa'i (2004:16) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain meliputi kegiatan sebagai berikut:

1. Melakukan analisa jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
5. Menetapkan gaji dan cara memberikan kompensasi
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan
7. Melakukan evaluasi kerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
10. Pembangunan komitmen kerja
11. Memberikan jaminan kesehatan
12. Memberikan keselamatan kerja
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
14. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.

### **Kompensasi**

Sastrohadiwiryono (2003:181) mengemukakan bahwa "kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Panggabean (2004:73), kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### **Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi bukan saja dapat menguntungkan karyawan, tetapi juga perusahaan akan merasa puas telah dapat berbuat sesuatu memberikan apa yang menjadi hak karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang selalu tepat memberikan kompensasi

terhadap karyawannya akan menimbulkan rasa saling membutuhkan dan menghargai antara keduanya.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Karyawan yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensial dirinya untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Bila hal itu dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat lebih cepat mencapai tujuan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Panggabean (2004:81) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

1. Penawaran dan permintaan  
Permintaan dan penawaran akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, dimana jika penawaran atau jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi. Sebaliknya, jika permintaan tenaga kerja yang berkurang atau kesempatan kerja jadi langka gaji cenderung rendah.
2. Serikat pekerja  
Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijakam kompensasi, begitu sebaliknya.
3. Kemampuan untuk membayar  
Kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang memiliki nama baik dan beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.
4. Produktivitas  
Jika gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan perusahaan.
5. Biaya hidup  
Dalam kenyataannya, biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.
6. Pemerintah  
Dalam menentukan tingkat gaji atau upah, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

### **Indikator Kompensasi**

Indikator dari kompensasi menurut Widodo (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji  
Kesesuaian pembayaran jasa kerja untuk satuan jasa tertentu dikaitkan dengan masa kerja, jenjang pendidikan, jabatan, tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan jabatan karyawan.

- b. Bonus  
Kesesuaian pemberian balas jasa sebagai perangsang yang diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja mencapai atau melampaui batas yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi.
- c. Tunjangan  
Kesesuaian pemberian tambahan selain gaji yang dinilai dengan uang kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan jenjang atau kepangkatan (golongan) berdasarkan peraturan dan sistem yang digunakan dalam setiap perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau intensif, Luthans (2006:270).

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan sangat beraneka ragam tujuannya, seperti untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, untuk meningkatkan produktivitas kerja, untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, untuk meningkatkan kondisi kerja dan menurunkan tingkat absensi karyawan, untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, untuk meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan untuk mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **Indikator Motivasi**

Adapun Indikator motivasi menurut Maryanto (2004) adalah:

- a. Optimal dan Kerja Keras  
Dimana kerja keras karyawan akan mempengaruhi mereka dalam mencapai kepuasan di dalam pekerjaannya dan proses terjadinya kepuasan akan tampak dari individu karyawan dalam menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaannya.
- b. Niat Karyawan Terhadap Pekerjaan  
Suatu proses yang dilalui oleh karyawan untuk mengembangkan potensi dalam diri melalui penerapan pekerjaannya di dalam perusahaan yang nantinya akan menghasilkan suatu prestasi dan kualitas kerja karyawan dan membawa perusahaan untuk lebih maju dan mempunyai etos kerja yang tinggi.
- c. Kebanggaan Pada Lembaga  
Kemauan karyawan mengakui dan bangga pada lembaga yang mereka jalankan sekarang sehingga menghasilkan suatu motivasi bagi karyawan-karyawan bahwa lembaga yang mereka jalankan mempunyai kualitas kerja yang baik dan kepuasan yang didapat karyawan juga tinggi.

### **Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan organisasi, seringkali kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan suatu organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan yang tinggi merupakan indikasi bahwa organisasi dapat mengelola dengan baik sumber daya manusianya yang pada akhirnya berlanjut pada kemajuan organisasi. Menimbulkan motivasi agar tercapai kepuasan kerja bagi karyawan merupakan suatu keharusan bagi organisasi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Berikut beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja:

Menurut Ashar (2001:350) Kepuasan kerja adalah tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

### Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Definisi ini menekankan bahwa masing-masing pegawai mempunyai pandangan yang berbeda mengenai hal apa yang penting bagi dirinya dan apa yang ia sukai, dan hal ini menjadi sangatlah penting dalam menentukan lingkungan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Aspek penting dari kepuasan kerja adalah persepsi masing-masing karyawan berbeda atas situasi yang sedang dihadapinya.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Simamora (2004:448) kepuasan kerja merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran. Oleh karena mengacu kepada sikap suka atau tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi. Lawler dalam Simamora membuat sebuah model berdasarkan teori ekuitas yang mulai menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan gaji.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kuswadi (2004:23) sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan bersangkutan masih mampu meningkatkan hasil kerja apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada. Jadi sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja, yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan.

### Kerangka Berfikir



- X : Variabel bebas (*independent*), yaitu kompensasi dan motivasi  
 Y : Variabel terikat (*dependent*), yaitu kepuasan kerja  
 : Pengaruh

Maksud dari kerangka berpikir diatas adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.

## Hipotesis

Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial pada kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ampel Jaya di Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kompensasi ( $X_1$ )  
 Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.  
 Indikator kompensasi menurut Widodo (2007) adalah:
  - a. Gaji ( $X_{1.1}$ )  
 Kesesuaian gaji dikaitkan dengan tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan jabatan karyawan yang bersangkutan.
  - b. Bonus ( $X_{1.2}$ )  
 Kesesuaian pemberian bonus sebagai perangsang yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tertinggi.
  - c. Tunjangan ( $X_{1.3}$ )  
 Kesesuaian pemberian tunjangan kepada karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan.
2. Motivasi ( $X_2$ )  
 Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.  
 Indikator motivasi menurut Maryanto (2004) adalah:
  - a. Optimal dan Kerja Keras ( $X_{2.1}$ )  
 Kerja keras karyawan mempengaruhi mereka dalam mencapai kepuasan di pekerjaannya.
  - b. Niat Karyawan Terhadap Pekerjaan ( $X_{2.2}$ )  
 Suatu proses yang dilalui oleh karyawan untuk mengembangkan potensi dalam diri melalui penerapan pekerjaannya.
  - c. Kebanggaan Pada Lembaga ( $X_{2.3}$ )  
 Kemauan karyawan mengakui dan bangga pada lembaga yang mereka jalankan sekarang.
3. Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )  
 Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan.  
 Indikator menurut Suprayetno (2008:130) adalah:
  - a. Pekerjaan itu sendiri ( $Y_1$ )  
 Kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan spesifikasi ilmu yang digeluti seseorang.
  - b. Promosi jabatan ( $Y_2$ )  
 Respon akomodatif dari manajemen terhadap pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan padanya.
  - c. Rekan kerja ( $Y_3$ )  
 Respon afektif dari anggota organisasi terhadap kelompok kerja atau rekan kerja yang ramah dan kooperatif, menjadi sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan bagi pekerja individual.



d. Kondisi kerja ( $Y_4$ )

Yaitu keadaan dari anggota organisasi terhadap lingkungan kerja yang menarik, bersih dan nyaman, sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ampel Jaya di Surabaya.

**Sampel**

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah dari 36 karyawan PT. Ampel Jaya di Surabaya.

**Teknik Penarikan Sampel**

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2003:61).

**Teknik Pengumpulan Data**

**Jenis Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data primer, yaitu data utama yang diperoleh langsung dari sumbernya, karyawan melalui pengisian angket atau kuisioner.

**Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data internal, yaitu data diperoleh langsung dari karyawan PT. Ampel Jaya di Surabaya.

**Pengumpulan Data**

Alat pengumpul data utama adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang disusun secara sistematis dengan lima jawaban yang mudah dipahami.

**Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

**Uji Validitas**

Validitas dapat ditafsirkan oleh koefisien Gamma (Faktor Loading) yang menggambarkan seberapa kuat butir – butir instrument atau variabel yang diukur menyatu dengan yang lainnya.

**Uji Realibilitas**

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu kuisioner atau alat pengukur lainnya dalam penelitian dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat nilai variabel untuk pemodelan dalam analisis regresi linier berganda ataupun mendeteksi ada tidaknya *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan *normalitas* dalam hasil estimasi, karena apabila terjadi penyimpangan terhadap asumsi klasik tersebut, uji F dan uji t yang dilakukan sebelumnya menjadi tidak valid dan secara statistik dapat mengacaukan kesimpulan yang diperoleh, untuk itu dilakukan uji asumsinya. Tujuan utama penggunaan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan koefisien regresi yang terbaik linier dan tidak bias (BLUE : *Best Linier Unbiased Estimator*).

**Teknik Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun bentuk rumusan dari persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 \text{ (Sugiyono, 2009 :275)}$$

Dimana :

Y= Variabel terikat

a = Konstanta regresi berganda

X<sub>1</sub> = Variabel bebas 1

X<sub>2</sub> = Variabel bebas 2

X<sub>3</sub> = Variabel bebas 3

X<sub>4</sub> = Variabel bebas 4

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi linier X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi linier X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi linier X<sub>3</sub>

b<sub>4</sub> = Koefisien regresi linier X<sub>4</sub>

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara simultan. Untuk membuktikan kebenaran analisis secara simultan, dilakukan dengan menggunakan uji F yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama dan dapat dirumuskan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F hitung= Hasil perhitungan

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Untuk membuktikan ke-benaran analisis secara parsial, dilakukan dengan menguji menggunakan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel dan dapat di rumuskan:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(b_i)}$$

Dimana :

t<sub>hitung</sub> = t hitung hasil penelitian

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi

Se ( b<sub>i</sub> ) = Standart error

i = 1,2,..... k ( variabel 1 sampai ke k )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penyajian Data Persamaan Regresi

Model	Koefisien Regresi	R Square	R
(Constant)	5,814	0,284	0,553
Kompensasi	0,001		
Motivasi	0,794		

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5,814 + 0,001 + 0,794$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta ( $b_0$ ) sebesar 5,814 artinya besaran kepuasan kerja ( $Y$ ) 5,814 satuan, dengan asumsi jika kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) adalah konstant (tetap).

Koefisien regresi untuk kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,001. Berarti jika kompensasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pada PT. Ampel Jaya di Surabaya akan mengalami kenaikan sebesar 0,001 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstant (tetap).

Koefisien regresi untuk motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,794. Berarti jika motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pada PT. Ampel Jaya di Surabaya akan mengalami kenaikan sebesar 0,794 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstant (tetap).

## UJI HIPOTESIS

### Uji F

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama / serempak (simultan) terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Berikut ini hasil uji F : Karena nilai  $F_{hitung}(6,542) > F_{tabel} (3,28)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.

### Uji t

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Berikut ini hasil uji t :

- Karena  $t_{hitung} (0,004) < t_{tabel} (2,03452)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.
- Karena  $t_{hitung} (3,612) > t_{tabel} (2,03452)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.

## Pembahasan

### Uji F

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Ampel Jaya di Surabaya, terbukti dengan nilai  $F_{hitung}$  (6,542) >  $F_{tabel}$  (3,28). Hal ini dapat diartikan bahwa berdasarkan kompensasi pada PT. Ampel Jaya di Surabaya sudah memenuhi keinginan karyawan, kemudian motivasi yang diberikan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Handoko, 2004:155), bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

### Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa :

#### *Kompensasi ( $X_1$ )*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Ampel Jaya di Surabaya dengan nilai  $t_{hitung}$  (0,004)  $\leq$   $t_{tabel}$  (2,03452). Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang meliputi (gaji yang karyawan terima sesuai dengan jabatan karyawan di PT. Ampel Jaya, pemberian bonus oleh PT. Ampel Jaya sesuai dengan prestasi kerja yang karyawan hasilkan, dan tunjangan yang karyawan terima dari PT. Ampel Jaya sesuai dengan tingkat harapan dan resiko pekerjaan yang karyawan kerjakan/lakukan) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Simamora (2004:442), bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian, ini tidak sesuai dengan keinginan karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Ampel Jaya tidak puas, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan jabatan, pemberian bonus tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, tunjangan yang karyawan terima tidak sesuai dengan tingkat harapan dan resiko pekerjaan yang karyawan kerjakan/lakukan. Jadi kompensasi pada PT. Ampel Jaya di Surabaya belum berjalan dengan baik. Dan juga karyawan tidak terlalu mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima, karena yang ada dalam pikiran karyawan adalah bagaimana cara mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga dalam hal ini kompensasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### *Motivasi ( $X_2$ )*

Hasil uji t untuk motivasi ( $X_2$ ) diketahui bahwa secara parsial motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Ampel Jaya di Surabaya dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,612) >  $t_{tabel}$  (2,03452). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang meliputi (ketika bekerja di PT. Ampel Jaya, karyawan menjalankan tugas dengan optimal dan kerja keras, karyawan memiliki niat yang sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan pekerjaan di PT. Ampel Jaya, dan karyawan merasa bangga pada PT. Ampel Jaya, tempat karyawan bekerja) dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2000:165), bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action*)

dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarahkan kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Hal ini disebabkan karena karyawan menilai bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Ampel Jaya dapat diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga karyawan menjalankan tugas dengan optimal dan kerja keras, dengan niat sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan karyawan merasa bangga pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari uji penelitian dan pembahasan yang sesuai pada tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil secara simultan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Hal ini karena kompensasi pada PT. Ampel Jaya di Surabaya sudah memenuhi keinginan karyawan, kemudian motivasi yang diberikan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya dapat diterima dengan baik oleh karyawan.
2. Hasil secara parsial menggunakan uji t menunjukan bahwa:
  - a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Ampel Jaya tidak puas, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan jabatan, pemberian bonus tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, tunjangan yang karyawan terima tidak sesuai dengan tingkat harapan dan resiko pekerjaan yang karyawan kerjakan/lakukan.
  - b. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Hal ini disebabkan karena karyawan menilai bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Ampel Jaya dapat diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga karyawan menjalankan tugas dengan optimal dan kerja keras, dengan niat sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan karyawan merasa bangga pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.
3. Variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya adalah variabel motivasi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan, pemberian bonus yang sesuai dengan prestasi karyawan, dan tunjangan yang sesuai dengan harapan atau resiko pekerjaan guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya
2. Pihak perusahaan hendaknya mempertahankan usahanya dalam memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan lebih bekerja keras dengan optimal, karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, dan karyawan akan merasa bangga kepada PT. Ampel Jaya di Surabaya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Ashar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Edisi 2, Universitas Indonesia Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kuswadi, 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Maryanto, Singgih. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Studi Empiris pada PT. Apac Inti Copora Bawen Semarang).
- Samsudin, H.Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rifa'i, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi; Konsep Kontroversi Dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Susanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suprayetno, Agus. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10 No. 2 September 2008.
- Yahya, Atmajawati. 2007. *Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja, Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan*.
- Widodo, Parwoto. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*.